

**МИНИСТЕРСТВО ЦВЕТНОЙ МЕТАЛЛУРГИИ**  
**Индигирский золотодобывающий**  
**горнообогатительный комбинат**  
**«ИНДИГИРЗОЛОТО»**

***ПОЛОЖЕНИЕ О ГОРНОМ***  
***МАСТЕРЕ***

**пос. Усть-Нера.**



МИНИСТЕРСТВО ЦВЕТНОЙ МЕТАЛЛУРГИИ

Индигорский золотодобывающий

горнообогатительный комбинат

«ИНДИГИРЗОЛОТО»

Прииск

# РАБОЧАЯ КНИЖКА ГОРНОГО МАСТЕРА

Начата \_\_\_\_\_ 19\_\_\_\_ г.

Окончена \_\_\_\_\_ 19\_\_\_\_ г.

пос. Усть-Нера,

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Положение о горном мастере	3
2. Положение о присвоении классности мастера	8
3. Инструкция о порядке образования, расходования и учета премиального фонда мастера	12
4. Положение о производственной бригаде и бригадире	15
5. Социалистические соревнования	21
6. Краткая памятка по научной организации труда	23
7. Типовое положение о бригадном подряде	26
8. Некоторые вопросы трудового законодательства	33
9. Правила о работе на открытом воздухе в холодное время года на территории Якутской АССР	53
10. Об усилении административной ответственности за нарушение правил рыболовства и охраны рыбных запасов в водоемах СССР	56
11. Об административной ответственности должностных лиц за расточительное расходование электрической и тепловой энергии	56
12. Об установлении штрафов за нарушение правил охраны и использования водных ресурсов	57
13. Об установлении штрафов за нарушение правил пожарной безопасности	57

## **РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ МАСТЕРА В ОБЩЕЙ СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВОМ**

В общей системе руководства мастер является первичной ячейкой управления, он руководит деятельностью низового производственного подразделения. Требования производства к мастеру многочисленны и многообразны. Следует указать на восемь основных функций, которые должны быть основой в работе мастера: установка работы, скорость выполнения, контроль качества, обеспечение ремонта оборудования, надзор за ходом работы, инструктаж работающих, определение времени и целей работы, обеспечение общего порядка на участке.

В современном производстве роль производственного мастера особенно возрастет. Мастер должен иметь тесную связь в своей работе и широкое содружество со службами механика и энергетика.

Судьба плана, обязательства, задания решается на участке, в бригаде, смене, на рабочем месте т. е. там, где непосредственно реализуется план.

Для того, чтобы реализовать решения вышестоящих ступеней аппарата управления, мастер должен быть организатором производственного и трудового процесса. Он ближе всех специалистов стоит к рабочим. Мастер обязан не только наблюдать, но и активно участвовать в производственных отношениях своих подчиненных, знать характер их, уровень развития, склонность, духовные запросы.

Отношения между мастером и рабочими должны строиться на принципиальности, производственной дисциплине и товарищеской спайке.

Все распоряжения мастера, его указания подчинены глав

ной цели — достижению наилучших технико-экономических показателей в руководимом им подразделении.

Мастер обязан оказывать непосредственное влияние на повышение эффективности общественного производства, достижение наивысших результатов при наименьших затратах, ведения экономики на основе хозяйственного расчета, качественное выполнение работ. Это накладывает высокую ответственность на мастера. Он должен еще в большей мере организаторскую работу сочетать с экономической, быть проводником новых принципов хозяйствования у себя на участке.

## СОДЕРЖАНИЕ ТРУДА МАСТЕРА

Производственное задание рабочими участка может быть выполнено и перевыполнено при условии оперативного обеспечения всех текущих требований — состоянии оборудования, наличия и качества материалов, бесперебойной подачи энергии всех видов.

Содержание труда мастера определяется тем кругом вопросов, которые решаются им в процессе производства. Они прежде всего связаны с тем, что мастер с учетом квалификации и личных данных рабочих подбирает им соответствующую работу.

Каждого вновь поступившего рабочего мастер знакомит с производственной обстановкой, рабочим местом, с работой, которую он будет выполнять.

Обходя участок, мастер уделяет больше внимания вновь поступившим рабочим, тщательно присматривается к их работе, подбадривает или указывает на допускаемые ошибки. Правильным распределением работ мастер стимулирует повышение квалификации всех рабочих и наиболее способных выдвигает на самые сложные работы. Мастер должен стремиться к тому, чтобы на участке все работало дружно и слаженно. Для осуществления принципов рациональной организации труда мастеру необходимо:

организовать рабочие места, позаботиться об их оснащении всеми необходимыми техническими средствами;

расставить рабочих по рабочим местам на основе рациональных форм разделения и кооперации труда;

проводить контроль за поддержанием порядка на рабочих местах;

следить за соблюдением технологической дисциплины, за правильной эксплуатацией оборудования, за последовательностью действия каждого рабочего.

Мастер должен обеспечивать выполнение участком всех плановых заданий по установленным количественным и качественным показателям.

Для мастера очень важны знания так называемого текущего момента, т. е. сведения о состоянии производства, а также специальные задания для решения кардинальных вопросов с учетом последних достижений науки и техники.

Мастеру следует так организовать дело, чтобы план выполнялся по всем показателям. Для этого он обязан своевременно доводить задания до каждого исполнителя. Обеспечить их исправным оборудованием, инструментом.

Чтобы правильно и целенаправленно вести горные работы, рационально использовать технику и оборудование, мастеру необходимо не позднее чем за три дня до начала месяца получить план-задание на участок.

Чтобы успешно осуществлять свои функции, мастер должен хорошо знать основные технико-экономические показатели участка: производительность труда, расход заработной платы, себестоимость продукции, потери от брака, коэффициент использования оборудования.

Для анализа и улучшения работы участка и для отчетности мастеру необходимо иметь хороший учет. Для этого мастер должен привлекать самих рабочих к учету их работы за смену.

Мастер как организатор труда рабочих на участке обязан знать существующие формы и системы оплаты труда.

Он в совершенстве должен знать технологию производства, технические условия эксплуатации оборудования, сведения по трудовому законодательству, охране труда, технике безопасности.

## **ОБЯЗАННОСТИ МАСТЕРА**

1. Выполнение участком плановых заданий по объему производства, неуклонное повышение производительности труда, снижение производственных затрат на единицу продукции, точное соблюдение технологического режима работы машин и оборудования и выпуска продукции.

2. Участие в разработке и внедрение в производство мероприятий по механизации и автоматизации процессов добычи и переработки горной массы.

3. Установление производственных заданий бригадам рабочих и отдельным рабочим в соответствии с утвержденными планами и графиками производства, инструктаж подчинен-

ных рабочих, освоение и выполнение каждым рабочим норм выработки.

4. Максимальное использование производственных мощностей, полная загрузка и правильная эксплуатация машин и оборудования, производительная работа всех рабочих участка на протяжении всей смены.

5. Обеспечение срожайшего соблюдения производственной и трудовой дисциплины рабочими, чистоты и порядка на рабочих местах. Обеспечение рациональной расстановки рабочих по рабочим местам, правильное распределение между ними обязанностей и полная загрузка их рабочего дня, обеспечение правильной приемки и сдачи смен.

6. Предупреждение брака и простоев в работе, потерь топлива, энергии, материалов и устранение причин, их вызывающих. Систематическая проверка точного соблюдения рабочими установленных технологических и производственных инструкций.

7. Выявление и внедрение в установленном порядке новых высокопроизводительных технологических процессов и передовых методов производства и труда. Участие в освоении и внедрении в производство новой технологии.

8. Участие в разработке и внедрении планов научной организации труда.

9. Создание условий для выполнения рабочими социальных обязательств, содействие развитию рабочими рационализации и изобретательства, оказание технической помощи бригадирам и рабочим в разработке и оформлении внесенных ими рационализаторских предложений и изобретений и выполнении решений производственных совещаний.

10. Строгое выполнение правил техники безопасности и охраны труда работающими, обеспечение на каждом рабочем месте условий безопасной работы и ведение технологического процесса в строгом соответствии с правилами технической эксплуатации и техники безопасности. Систематический инструктаж рабочих по вопросам техники безопасности и проверка усвоения рабочими правил безопасного ведения работ.

Неуклонно выполнять требования «Положения о единой системе работы по технике безопасности в горнообогатительном комбинате «Индигирзолото» (1977 г.).

## ПРАВА МАСТЕРА

Мастер имеет право:

1. Способствовать, принимать активное участие в подборе и приеме на работу рабочих, расстановке рабочих на участке.

2. Проводить испытания и проверку знаний вновь принимаемых рабочих.

3. Давать указания и распоряжения подчиненным ему бригадам и рабочим и требовать точного и своевременного выполнения своих распоряжений.

4. Представлять отличившихся рабочих к премированию и другим видам поощрения.

5. В установленном порядке налагать дисциплинарные взыскания на рабочих, допускающих некачественное выполнение работ, нарушающих производственную или трудовую дисциплину.

## ОТВЕТСТВЕННОСТЬ МАСТЕРА

Мастер отвечает за:

1. Выполнение сменного производственного задания по всем показателям работы.

2. Соблюдение установленного технологического режима работы машин и оборудования, технологического процесса ведения горных работ.

3. Правильную расстановку и использование рабочих участка, систематическое повышение их производительности труда и внедрение передовых методов труда.

4. Соблюдение и сохранность оборудования участка и соблюдение рабочими правил технической эксплуатации оборудования.

5. Строгое соблюдение правил техники безопасности, охраны труда и противопожарных правил на своем участке.

6. Расходование установленного фонда заработной платы, а также сырья вспомогательных материалов, топлива, запасных частей и прочего в пределах установленных норм.

7. Состояние производственной и трудовой дисциплины, соблюдение правил внутреннего распорядка, чистоты на своем участке.



СОГЛАСОВАНО

Секретарь ЦК профсоюза  
рабочих металлургической  
промышленности

**И. Д. НОВИКОВ.**

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель Министра  
цветной металлургии СССР

**Л. В. КОЗЛОВ.**

19 сентября 1977 г.

7 сентября 1977 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке присвоения звания «Мастер 1 класса»  
и «Мастер II класса» производственных объединений  
(комбинатов), научно-производственных объединений,  
промышленных предприятий, шахтостроительных,  
геологоразведочных, строительных и ремонтно-  
строительных, строительных организаций  
Министерства цветной металлургии СССР.**

1. Настоящее Положение вводится в целях усиления заинтересованности мастеров в систематическом выполнении планов производства, повышении производительности труда, фондоотдачи, улучшении качества выпускаемой продукции (выполняемых работ), воспитательной работы в сменах и на производственных участках, а также постоянном повышении своей квалификации.

2. Звание «Мастер 1 класса» и «Мастер 2 класса» присваивается мастерам, обеспечивающим:

устойчивое выполнение плана производства по объему и номенклатуре, себестоимости продукции (работ), росту производительности труда, содержанию металлов в руде, песках и концентратах, извлечению металлов из руд, песков и концентратов, приросту запасов;

выполнение заданий по удельному весу продукции с государственным Знаком качества, выходу горного, сортности продукции, технически обоснованных норм выработки (времени) и нормативов численности;

экономное расходование фондов заработной платы, ритмичный выпуск продукции, эффективную эксплуатацию оборудования;

соблюдение графиков планово-предупредительных и капитальных ремонтов и межремонтных периодов работы машин, механизмов и оборудования, сроков простоев вагонов под погрузкой и разгрузкой, установленной технологии, правил техники безопасности;

непревышение норм расхода сырья и основных материалов, нормативов разубоживания и потерь руды, своевременное и качественное выполнение строительно-монтажных, ремонтно-строительных работ и заказов;

отсутствие рекламаций по качеству ремонтов, брака при выполнении работ, случаев травматизма с тяжелым исходом аварий;

широкое участие рабочих в социалистическом соревновании, развитие наставничества, высокий уровень трудовой и производственной дисциплины, сокращение текучести кадров;

систематическое повышение своей квалификации, а также рабочих в школах передового опыта, школах мастерства, школах мастеров, институтах повышения квалификации руководящих и инженерно-технических работников и посредством других формах учебы.

3. Конкретные требования, предъявляемые к мастерам при присвоении звания «Мастер 1 класса» и «Мастер 2 класса», предусмотренные пунктом 2 настоящего положения, устанавливаются руководителями производственных и научно-производственных объединений, промышленных предприятий, шахтостроительных, геологоразведочных, строительных и ремонтно-строительных организаций по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза.

Перечень предъявляемых к мастерам требований устанавливается по каждому структурному подразделению в зависимости от вида производства и конкретных условий работы.

4. Звание «Мастер 1 класса» присваивается мастерам за систематическое, не менее, чем в течение двух лет, выполнение технико-экономических показателей, установленных руководителем предприятия (организации) и согласованных с комитетом профсоюза, имеющим стаж работы мастера не менее трех лет, или «Мастера 2 класса» не менее года. Звание «Мастер 2 класса» присваивается мастерам за систематическое, но не менее года, выполнение этих же показателей и имеющим стаж работы в должности мастера не менее двух лет.

5. Лицам, которым присвоено звание «Мастер 1 класса» или «Мастер 2 класса», устанавливаются надбавки к заработной плате (в процентах к должностному окладу) в размере:

Мастер 1 класса	— от 20 до 30 процентов
Мастер 2 класса	— от 10 до 15 процентов

Источником выплаты указанных надбавок служат средства, предусмотренные для установления надбавок высококвалифицированным мастерам и другим инженерно-техническим работникам в соответствии с п. 83. Положения о социалистическом государственном производственном предприятии.

6. Подготовка материалов для присвоения мастеру звания соответствующего класса производится комиссией предприятия, организации, состав которой утверждается руководителем.

На крупных предприятиях и в организациях комиссии могут создаваться в производственных и структурных единицах, крупных цехах, на карьерах, рудниках, шахтах, фабриках и заводах под председательством руководителя соответствующего структурного подразделения.

Для участия в работе комиссии привлекаются руководители структурных подразделений и профсоюзных организаций, в которых работают мастера, представляемые для присвоения звания соответствующего класса.

Материалы комиссии оформляются по следующей форме:

### Председатель комиссии:

#### Члены комиссии

№ № п-п	Фамилия, имя, отчество мастера	Сведения о мастере			Наимен. цеха, производства, участка, где работает мастер	Предлож. комиссии	
		стаж работы в должности мастера II-го класса	образование	о присвоении звания		о размере доплат в % к окладу	

К материалам комиссии прилагаются справка о выполнении мастером конкретных требований, утвержденных руководителем предприятия, организации.

7. Присвоение звания «Мастер 1 класса» и «Мастер 2 класса» и установление конкретного размера надбавки к должностному окладу на основании материалов комиссии производится приказом руководителя производственного, научно-производственного объединения, промышленного предприятия, шахтостроительной, геологоразведочной, строительной, ремонтно-строительной организации по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза за один раз в год, после под

ведения итогов работы предприятия (организации) за отчетный год.

Приказы о присвоении звания мастерам должны широко оповещаться среди работников предприятий, организаций.

Мастер может быть понижен в звании или лишен его. Понижение или лишение звания производится по итогам работы за год в том же порядке, который установлен для присвоения звания, с обязательным указанием причин.

**Начальник Управления организации  
труда, заработной платы и рабочих  
кадров Министерства — Р. К. ГУБАЙДУЛИН.**

## ИНСТРУКЦИЯ

### о порядке образования, расходования и учета премиального фонда мастера

Премиальный фонд мастера создается на основании постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 25 апреля 1977 г. № 317 для премирования рабочих за достижение высоких качественных<sup>1</sup> и количественных производственных показателей, образцовую работу и успешное выполнение заданий.

Премиальный фонд мастеров производственных<sup>1</sup> участков создается в производственных объединениях (комбинатах) в пределах утвержденного предприятию плана по труду. Руководители предприятий каждому участку утверждают численность рабочих и фонд заработной платы на квартал с разбивкой по месяцам и доводят этот план до сведения каждого мастера<sup>1</sup> не позднее чем за 5 дней<sup>1</sup> до начала планируемого квартала.

Одновременно с планом по труду на текущий месяц руководители<sup>1</sup> предприятий утверждают премиальный фонд мастера в размере до 3 проц. от месячного планового фонда заработной платы рабочих, закрепленных планом за мастерами, включая подменных рабочих.

Конкретный размер премиального фонда каждому структурному подразделению определяется в зависимости от значения структурного подразделения, его влияния на производство.

Премиальный фонд выделяется тем мастером, которым устанавливаются плановые показатели по объему производства и фонду заработной платы. Распределение премиального фонда между мастерами производится руководителем структурного подразделения пропорционально численности рабочих, закрепленных за каждым мастером.



Рабочие, обслуживающие несколько участков (взрывники, крановщики и др.), относятся к тому или иному мастеру распоряжением руководителя предприятия.

Отчисления в премиальный фонд мастера производятся в размере всей суммы фактической экономии фонда заработной платы за прошлый месяц, но не свыше утвержденной руководителем предприятия суммы премиального фонда мастера. Утвержденные расчеты отчислений в фонд мастера передаются в бухгалтерию.

Расчет этого фонда определяется по следующей форме:

№ п-п	Наименование участка	Выполнение плана за отчетный месяц, %	Фонд зарплаты за отчетный месяц				Отчисляется в фонд мастера за отчетный месяц. (по результатам работы, за который начисл. фонд.)	
			плановый		фактически	результат расх. фонда		
			утвержденный	в пересчете на % выполнения плана		экономия		перерасход

**Руководитель предприятия**

**Главный бухгалтер**

**Начальник ОТиЗ (нормировщик)**

При распределении фонда мастера этот фонд должен уменьшаться на величину районного коэффициента и надбавок за работу на Крайнем Севере.

Премиальный фонд мастера начисляется при наличии и в пределах фонда заработной платы по категории рабочих участка независимо от экономии и перерасхода фонда заработной платы по предприятию в целом.

На производственных участках основных производственных цехов для определения экономии фонда заработной платы рабочих участка за истекший месяц, плановый фонд заработной платы рабочих пересчитывается на процент выполнения плана по участку в установленном порядке. При этом в сумму фактически начисленной заработной платы за отчетный месяц не включаются суммы премий, фактически начисленные рабочим в данном месяце за счет премиального фонда мастера.

На вспомогательных участках производственных цехов и во всех вспомогательных и подсобных цехах пересчеты планового фонда заработной платы на процент выполнения плана не производится и для определения наличия экономии фонда заработной платы рабочих на этих участках отчетный фонд заработной платы вычитается из абсолютного планового фонда заработной платы рабочих участка. Обязательным условием для образования фонда мастера по этим цехам и участкам является выполнение плана за данный месяц соответствующим цехом.

Руководители предприятий и организаций обязаны обеспечить точный учет расхода фонда заработной платы по участкам с тем, чтобы результаты расхода фонда заработной платы по участкам были доведены до мастеров каждого участка не позднее 10 числа следующего за отчетным месяцем.

Фонд мастера может быть использован в течение трех месяцев, не считая месяца, за который фонд начислен, после чего неиспользованный остаток фонда мастера аннулируется.

Остаток премиального фонда мастера на начало каждого следующего за отчетным месяцем должен корректироваться на сумму превышения остатка фонда на конец отчетного месяца над суммой отчислений в фонд за истекшие последние три месяца, включая отчетный.

Премия рабочим за счет выделенного в распоряжение мастера премиального фонда выплачивается бухгалтерией по письменному распоряжению мастера, согласованному с профоргом, с указанием за что премируется рабочий.

Копия распоряжения мастера вывешивается на видном месте и объявляется всем рабочим смены, участка, цеха.

Премирование мастером рабочих, закрепленных за другим мастером, запрещается.

Для учета расхода премиального фонда мастера, каждому мастеру открывается лицевой счет на год.

Суммы премий, начисленных за счет премиального фонда мастера, облагаются на общих основаниях налогами и не включаются в расчет при исчислении среднего заработка.

К суммам премий, начисленным рабочим за счет премиального фонда мастера, в установленном порядке, применяется районный коэффициент, а также надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Фактический расход премиального фонда мастера определяется с учетом выплат по указанным коэффициентам и северных надбавок и не должен превышать утвержденной руководителем структурного подразделения суммы фонда мастера.

УТВЕРЖДАЮ  
Заместитель Министра  
цветной металлургии СССР

Л. В. КОЗЛОВ.

СОГЛАСОВАНО  
Секретарь ЦК профсоюза  
рабочих металлургической  
промышленности

А. А. ДМИТРИЕВСКИЙ

21 апреля 1976 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о производственной бригаде и бригадире предприятий и организаций Министерства цветной металлургии СССР

#### 1. Общие положения

1. Производственная бригада является одной из прогрессивных коллективных форм организации труда, наиболее полно отвечающей современным требованиям научно-технического прогресса и задачам повышения эффективности производства. Бригадная форма работы создает более широкие возможности для применения научной организации труда, ускорения роста производительности труда и улучшения качества продукции (работ).

Бригадная форма развивает у членов бригады чувство коллективизма, товарищескую взаимопомощь, творческую активность, способствует воспитанию коммунистического отношения к труду. В бригаду объединяются рабочие для совместного выполнения производственного задания.

2. Бригада образуется в соответствии с приказом (распоряжением) руководителя рудника, фабрики, цеха или другого структурного подразделения.

3. Для более широкого привлечения рабочих к управлению производством в крупных бригадах может создаваться Совет бригады, избираемый ее членами открытым голосованием. Совет (собрание, производственное совещание) бригады рассматривает вопросы совершенствования внутрибригадной организации труда, хозяйственного расчета, развития социалистического соревнования, выполнения производственных заданий, соблюдения технологической и трудовой дисциплины, повышения качества продукции, соблюдения правил техники безопасности членами бригады и другие.

Предложения, выработанные в бригаде, вносятся на рассмотрение мастера (начальника участка, начальника цеха).

4. Бригадир назначается и освобождается приказом руководителя предприятия или по его поручению распоряжением руководителя рудника, фабрики, цеха или другого структурного подразделения по представлению мастера или начальника цеха

(участка) из числа наиболее квалифицированных и инициативных рабочих, обладающих организаторскими способностями.

5. Бригадир является непосредственным руководителем и организатором труда рабочих бригады.

6. Бригадир должен в совершенстве владеть профессиональным мастерством.

7. Бригадир работает под непосредственным руководством мастера (начальника участка) и выполняет совместно с членами руководимой им бригады производственные задания.

8. Все перестановки рабочих в бригаде, распределение работ, касающиеся выполнение производственного задания бригадой, осуществляется только через бригадира.

9. Задания (наряды) на выполнение работ выдаются бригаде при помесячном учете — не позднее чем за 3 дня до начала календарного месяца, а при ежедневном учете — не позднее чем за 3 дня до начала календарного месяца, а при ежедневном учете — накануне рабочего дня или перед началом работы.

10. Бригадир, не освобожденный от выполнения работ в качестве рабочего, наряду со знаниями, предусмотренными по его профессии в Единой тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, дополнительно должен знать технологию производства, организацию оплаты и нормы труда, применяемые в бригаде; требования, предъявляемые к качеству продукции, а также к сырью и материалам, используемым на рабочих местах бригадой; правила эксплуатации закрепленного за бригадой оборудования, инструкции по охране труда, технике безопасности, промышленной санитарии противопожарной безопасности при выполнении работ, порученных бригаде.

11. Для более широкого обмена передовым опытом производственной и воспитательной работы, организации социалистического соревнования на предприятии может создаваться Совет бригаиров, который избирается общим собранием бригаиров.

## **II. Организация и оплата труда в бригадах**

12. Организационные формы, численный и квалификационный состав бригады устанавливаются руководителем предприятия, или по его поручению распоряжением руководителя рудника, фабрики, цеха или другого структурного подразделения, исходя из содержания и характера производственного процесса, объема и сложности работ, требований научной организации труда и производства, применяемых технических и организаци-

онных средств материально-технического обеспечения рабочих мест и других факторов.

• Бригады могут быть специализированными или комплексными.

• Специализированная бригада объединяет, как правило, рабочих одной профессии, занятых на однородных технологических процессах.

Комплексная бригада организуется из рабочих различных профессий для выполнения комплекса технологически разнородных, но взаимосвязанных работ, охватывающих полный цикл производства продукции или ее законченную часть.

Для обеспечения взаимозаменяемости и расширения совмещения профессий рабочие комплексных бригад, как правило, должны уметь выполнять работы по одной или нескольким смежным профессиям.

13. Разновидностью специализированных и комплексных бригад могут быть сквозные бригады, объединяющие рабочих, занятых в нескольких сменах. В зависимости от условий производства и организации труда крупные бригады могут делиться на звенья.

14. Каждой бригаде устанавливаются производственные (нормированные) задания по выпуску продукции определенного качества и создаются необходимые организационно-технические условия для их выполнения.

В целях повышения экономической эффективности производства, развития инициативы рабочих, как правило, бригады должны переводиться на хозяйственный расчет. При этом бригадам могут устанавливаться плановые показатели по росту производительности труда, экономии сырья, материалов, топлива и электроэнергии, улучшению использования оборудования, повышению извлечения металлов, снижению разубоживания и другие.

15. Оплата труда рабочих производственных бригад осуществляется в соответствии с действующими на предприятии тарифными ставками, сдельными расценками, месячными окладами и положениями о материальном стимулировании.

Сдельная оплата труда применяется в основном в сочетании с премированием за выполнение и перевыполнение установленных бригаде количественных и качественных производственных показателей. При повременной оплате труда должны применяться нормированные задания (нормы обслуживания, нормы численности) с премированием за их качественное и своевременное выполнение.



В строительстве, на капитальном ремонте и некоторых других работах следует широко применять оплату труда по аккордным нарядам, составленным на весь комплекс основных и вспомогательных работ, с премированием за его выполнение в установленный срок и досрочно.

В целях усиления материальной заинтересованности рабочих в улучшении работы бригады, упрощения учета выработки продукции начисление им зарплаты должно осуществляться, как правило, по конечным результатам работы.

Распределение коллективного заработка между членами бригады, а также доплата бригаирам, не освобожденным от основной работы, за руководство бригадой производится в соответствии с действующим законодательством.

### **III. Обязанности бригадира производственной бригады**

#### **16. Бригадир обязан:**

организовать в бригаде труд с учетом требований его научной организации, добиваться расширения совмещения профессий; многостаночного обслуживания, внедрения других прогрессивных форм организации и передовых методов труда с тем, чтобы обеспечить постоянный рост производительности труда;

обеспечивать выполнение руководимой им бригадой производственных заданий в срок и досрочно при высоком качестве продукции;

своевременно доводить конкретные задания звеньям или членам бригады в соответствии с производственным заданием бригаде;

принимать личное участие при закрытии нарядов;

производить расстановку рабочих бригады в соответствии с производственным заданием бригаде;

принимать личное участие при закрытии нарядов;

производить расстановку рабочих бригады в соответствии с технологическим (производственным) процессом и квалификацией, добиваться полного использования рабочего времени, внедрения передовых приемов и методов труда, а также выполнения установленных норм выработки каждым рабочим. Воспитывать у членов бригады бережное отношение к инструменту, оборудованию, экономному использованию сырья, материалов, электроэнергии;

рационально загружать и эксплуатировать оборудование, осуществлять контроль за соблюдением каждым членом бригады технологического процесса, производственной и трудовой дисциплины, чистоты и порядка на рабочем месте;

проверять обеспеченность рабочих мест сырьем, материалами, инструментом, приспособлениями, принимать необходимые меры по предупреждению и ликвидации простоев, аварий, поломок оборудования и других неполадок;

способствовать созданию условий труда на рабочем месте, соответствующих требованиям правил и инструкций по технике безопасности и промышленной санитарии. В случаях обнаружения нарушений этих требований принимать меры к их устранению и своевременно доводить об этом до сведения мастера, начальника участка или начальника цеха;

развивать и поддерживать инициативу рабочих бригады по снижению трудоемкости продукции, всемерно добиваться внедрения технически обоснованных норм трудовых затрат, вносить предложения по пересмотру устаревших и ошибочно установленных норм выработки, помогать членам бригады осваивать новые нормы, разъяснять им условия работы и оплаты труда;

совместно с профгруппоргом организовать социалистическое соревнование в бригаде всемерно способствовать повышению квалификации и экономических знаний членов бригады, развитию изобретательства и рационализации;

содействовать внедрению и развитию бригадного хозрасчета, добиваться наибольшего экономического эффекта на основе совершенствования организации труда, рационального использования оборудования, инструмента, сырья и материалов;

систематически повышать свой идейно-политический и культурно-технический уровень. Личным примером воспитывать у рабочих бригады коммунистическое отношение к труду, бережливое отношение к социалистической собственности.

17. Неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине бригадира возложенных на него обязанностей влечет за собой применение мер общественного воздействия или наложение дисциплинарного взыскания в соответствии с действующим законодательством.

#### IV. Права бригадира

18. Бригадир имеет право:

— принимать участие в разработке текущих, перспективных и встречных планов бригады;

— требовать своевременной выдачи бригаде производственного задания, а также обеспечения бригады необходимым материалом, инструментом, механизмами, приспособлениями и др.;

— давать рабочим бригады необходимые указания по про-

изводству работ, имеющие для них обязательный характер;

— вносить в установленном порядке предложения об изменении технологии производства, если она не обеспечивает высокую производительность труда, качество выпускаемой продукции или безопасность труда работающих;

— приостанавливать работу в тех случаях, когда условия работы или нарушение правил по технике безопасности может повлечь за собой угрозу здоровью или жизни рабочих, с немедленным сообщением об этом мастеру, а при его отсутствии — начальнику участка (цеха) или другому руководителю;

вносить совместно с мастером или начальником участка (цеха) предложения о зачислении рабочих в бригаду и исключении из нее с учетом мнений бригады;

представлять совместно с профгруппоргом мастеру, а при его отсутствии начальнику участка (цеха) или другому руководителю предложения:

а) о присвоении или повышении рабочим в установленном порядке квалификационных разрядов;

б) о моральном и материальном поощрении членов бригады (за высокие производственные показатели, образцовое выполнение отдельных заданий, способствующих выполнению и перевыполнению производственного плана, образцовую дисциплину и др.), в том числе и из фонда мастера;

в) о лишении или снижении размера премии за месяц, вознаграждении по итогам работы предприятия за год отдельным членам бригады в соответствии с действующими на предприятии положениями;

г) о применении мер общественного воздействия или наложения дисциплинарных взысканий на отдельных членов бригады за неисполнение ими обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка.

19. Права и обязанности звеньевых определяются руководителем предприятия либо по его поручению руководителем рудника, фабрики, цеха или другого структурного подразделения.

**Начальник Управления организации  
труда, заработной платы и рабочих**

**кадров Минцветмета СССР**

**Р. К. ГУБАЙДУЛИН.**

## СОЦИАЛИСТИЧЕСКИЕ СОРЕВНОВАНИЯ

В целях успешного выполнения заданий и дальнейшего повышения эффективности производства и качества работы, снижения потерь металлов, механизации и автоматизации производственных процессов и улучшения действующих производственных мощностей вся организаторская и массово-политическая работа направлена на дальнейшее развертывание социалистического соревнования за успешное претворение в жизнь задач, поставленных партией и правительством; на принятие встречных планов и мер по безусловной их реализации.

Главное внимание соревнующихся сосредоточено на:

1. Повышение эффективности производства и качества работы при безусловном выполнении и перевыполнении годовых планов и заданий.

2. Росте производительности труда за счет ускорения темпов комплексной механизации и автоматизации производства, внедрения передовых форм организации труда среди бригад, внедрения бригадного подряда, совершенствования подготовки и повышения квалификации кадров, укрепления трудовой и производственной дисциплины, улучшения опыта условий труда, организованной доставки рабочих к местам работы и обратно, организация горячего питания непосредственно на рабочих местах.

3. Улучшении практики подведения итогов социалистического соревнования. Наряду с определением победителей в соревновании давать оценку деятельности коллективов и работников, имеющих средние показатели. Особое внимание уделять отстающим коллективам и рабочим, детально изучать причины невыполнения ими заданий, планов и обязательств, намечать и осу-

щественные меры по устранению причин, мешающих работе.

4. Разработка дополнительных форм морального и материального поощрения участников соревнования. Полнее использовать фонд материального поощрения и действующую систему премирования для стимулирования победителей в социалистическом соревновании, применять другие формы поощрения.

5. Значительном улучшении наглядного показа социалистического соревнования.

В целях успешного выполнения заданий и дальнейшего развития трудовой и политической активности трудящихся объявляются следующие условия социалистического соревнования среди коллективов и бригад:

1. За лучшую подготовку к промысловому сезону.

2. За достижение наивысшей производительности труда среди бригад ведущих профессий.

3. По увеличению часов чистой работы механизмов.

4. За повышение извлечения металлов из россыпных месторождений.

5. За выполнение особо важных работ и заданий.

6. За разработку и осуществление мероприятий по высвобождению численности работающих, экономии фонда заработной платы и повышению производительности труда за счет механизации и автоматизации производственных процессов, совершенствование технологических процессов и внедрения передовых форм организации производства и труда.

7. За разработку эффективных методов организации производства и внедрение научной организации труда.

Премирование победителей социалистического соревнования производится из фонда материального поощрения.



## КРАТКАЯ ПАМЯТКА ПО НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА.

В современных условиях научной надо считать такую организацию, которая основывается на достижениях науки и передовом опыте, систематически внедряемых в производство, позволяет наилучшим образом соединить технику и людей в едином производственном процессе, обеспечивает наиболее эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, непрерывное повышение производительности труда, способствует сохранению здоровья человека, постепенному превышению труда в первую жизненную потребность.

Научная организация труда предполагает разработку и внедрение мероприятий по следующим основным направлениям.

1. Совершенствование форм разделения и кооперации труда, которое бы соответствовало современной технике, возросшему культурно-техническому уровню и создало условия для непрерывного роста производительности труда. Рекомендуемые формы разделения и кооперации труда рабочих и служащих должны способствовать снижению трудовых и материальных затрат на выполнение заданных объемов работ, а также обеспечивать содержательность труда, устранение его монотонности, уменьшение утомляемости и стимулировать рост квалификации работников.

2. Улучшение организации и обслуживания рабочих мест. Для этого необходимо изучать и анализировать по каждой профессии состояние рабочих мест, правильность их планировки, обеспечение рациональной технологической и организационной оснасткой, подъемно-транспортными устройствами. Особое внимание обращать на осуществление мероприятий по улучшению труда вспомогательных рабочих с учетом опыта передовых предприятий.

3. Изучение и распространение передовых приемов и мето-

дов труда. В современных условиях все большее значение приобретают методы обслуживания, приемы управления и наладки сложных агрегатов, автоматизированного оборудования, систем машин и технологических процессов, умение хорошо планировать свою работу, наиболее рационально распределять рабочее время.

#### 4. Подготовка и повышение квалификации кадров.

При этом необходимо учесть, что в процессе обучения должны приобретаться не только знания и навыки профессии, но такие качества, как чувство ответственности, быстрота ориентировки в различных производственных ситуациях, практичность деловитость работника.

5. Совершенствование нормирования труда. Следует расширять сферу применения нормирования, полнее использовать в нормировании отраслевые и межотраслевые нормативы: внедрять мероприятия, способствующие пересмотру норм.

6. Улучшение условий труда, его облегчение и оздоровление. Для облегчения труда необходимо механизировать тяжелые и трудоемкие работы, последовательно сокращать удельный вес ручного труда, более широко внедрять простейшие погрузочно-разгрузочные устройства, подъемно-транспортные механизмы и другие средства малой механизации, которые при сравнительно малых затратах дают ощутимые результаты. В области оздоровления труда должно быть обращено внимание на создание оптимальных условий микроклимата, рационального освещения, устранение запыленности загазованности воздушной среды, улучшение санитарно-бытового обслуживания.

7. Улучшение организации труда инженерно-технических работников и служащих на основе его механизации — широкого внедрения счетно-вычислительной, множительной и организационной техники, а также использования современных средств связи, поиска и хранения информации.

Разнообразие вопросов и большой объем работ по составлению планов НОТ диктуют необходимость осуществлять их в определенной последовательности. Этапы проведения работ по научной организации труда следующие:

1. Организационно-подготовительный.
2. Изучение и анализ организации труда.
3. Составление плана НОТ.
4. Внедрение плана НОТ.

На первом этапе производится оценка уровня экономических, организационных и технических показателей работы цехов, участков, служб для выбора первоочередных объектов исследования, создаются творческие бригады.

Разработанный план НОТ обсуждается на собрании участка, цеха и утверждается главным инженером предприятия.

Внедрение мероприятий НОТ производится в соответствии с утвержденными сроками. После внедрения каждого мероприятия производится подсчет фактически полученной экономии по показателям: снижение трудоемкости изделия, рост производительности труда, снижение себестоимости продукции.

После внедрения плана НОТ составляется «Акт внедрения». К акту прилагается расчет экономической эффективности.

Работники предприятий, участвующие в разработке и внедрении эффективных мероприятий по совершенствованию организации труда, премируются из фонда новой техники в соответствии с положением о премировании, утвержденным постановлением Госкомитета по труду и Президиума ВЦСПС от 26 декабря 1964 года № 597/п—27.

СОГЛАСОВАНО

Секретарь ЦК профсоюза  
рабочих металлургической  
промышленности

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель Министра  
цветной металлургии СССР

Л. В. КОЗЛОВ.

« \_\_\_\_\_ » 1979 года « \_\_\_\_\_ »

1979 года

## ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

### **о бригадном подряде на горных предприятиях цветной металлургии**

Настоящее Типовое положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности рабочих и инженерно-технических работников в массовом внедрении бригадного подряда на горных работах, направленного на непрерывный рост производительности труда, досрочное выполнение плановых заданий и договорных обязательств, повышение качественных показателей, улучшение использования машин, механизмов и оборудования, экономное расходование материально-технических ресурсов и снижение себестоимости, дальнейшее повышение уровня управления производством.

Бригадный подряд предусматривает дальнейшее развитие низового хозяйственного расчета, более активное участие коллективов рабочих в управлении производством, позволяет эффективнее организовывать коллективный труд, укрепляет чувство коллективизма, повышает заинтересованность каждого члена бригады в более полном использовании резервов производства, способствует формированию коммунистического отношения к труду.

Внедрение бригадного подряда включается предприятием в план внедрения новой техники по разделу научной организации труда, а результаты внедрения показываются в форме № 19—НОТ отдельной строкой.

За выполнение плана по внедрению бригадного подряда работники предприятий премируются за счет средств по новой технике согласно действующему Положению.

## **1. Сущность бригадного подряда, условия и сфера его применения**

1.1. Сущность бригадного подряда состоит в том, что бригада, как основное первоначальное звено производственного коллектива, заключает с администрацией предприятия или по его поручению с соответствующим подразделением договор на выполнение объема или комплекса объемов работ, определенных техническим проектом в строго установленные сроки в интересах выполнения государственного плана предприятия.

В свою очередь, предприятие осуществляет материально-техническое обеспечение, инженерно-техническое руководство производством работ и в то же время предоставляет бригаде производственно-оперативную самостоятельность при выполнении работ, предусмотренных договором.

1.2. На бригадный подряд, как правило, переводятся крупные производственные бригады, способные выполнять большие объемы работ по отработке шахт, блоков, полигонов или выполнении комплекса работ по месторождению в целом.

1.3. Бригадный подряд может применяться на всех основных разрезах открытых и подземных горных работ при отработке рудных и россыпных месторождений, в первую очередь, на определяющих участках производства, обеспечивающих максимальную экономическую эффективность предприятия.

1.4. Комплекс работ, передаваемый бригаде на бригадный подряд, определяется руководителем предприятия или производственной единицы.

1.5. Договор о бригадном подряде между администрацией и бригадой на выполнение объемов или комплекса объемов работ может быть заключен на срок не свыше одного года (сезона).

1.6. Отличительной чертой бригадного подряда является выдача бригаде единого наряд-задания на весь комплекс работ, поручаемый бригаде, независимо от длительности срока его выполнения.

## **2. Организационно-техническая подготовка производства**

2.1. Внедрению бригадного подряда на объекте, комплексе работ или отдельном месторождении должна предшествовать определенная организационно-техническая подготовка производства: выбор объекта или набор комплекса работ; разработка технического проекта, графико-циклограмм, паспортов БВР и крепления, календарных графиков отработки (выполнения ра-

бот); выбор машин, механизмов, оборудования, рационального комплекса инструмента и приспособлений; разработка плана материально-технического обучения, плана НОТ, нормативной, плановой и расчетной документации; комплектование бригады.

В организационно-технической подготовке производства и проекта договора участвует Совет бригады или бригадир.

2.2. Ответственность за организационно-техническую подготовку производства, а также за организацию учета возлагается на отделы и службы предприятий и производственных подразделений и персонально определяется приказом руководителя.

### **3. Порядок перевода бригад на бригадный подряд**

3.1. Вопрос о переводе бригады на бригадный подряд решается руководителем предприятия, производственного подразделения по согласованию с бригадой и соответствующим комитетом профсоюза и оформляется приказом, который доводится до сведения каждого члена бригады.

3.2. Перевод бригады на бригадный подряд осуществляется при условии проведения организационно-технической подготовки производства в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Типового положения.

3.3. Юридическим документом, регламентирующим взаимоотношения между администрацией предприятия (производственного подразделения) и бригадой, переведенной на бригадный подряд, является договор, заключенный между администрацией и бригадой на выполнение объемов или комплекса объемов работ, порученных бригаде.

3.4. В договоре, заключенном между администрацией и бригадой должны быть предусмотрены: обязанности сторон, обеспечивающие качественное выполнение комплекса объемов работ, порученных бригаде, в установленные сроки; условия оплаты труда и премирования; ответственность сторон за невыполнение договорных обязательств, соблюдение единых правил безопасности и другие условия, вытекающие из производственной необходимости, по соглашению сторон.

3.5. В договор не могут быть внесены пункты, содержание которых противоречило бы действующим Положениям и трудовому законодательству.

3.6. К договору, заключенному между администрацией и бригадой, прилагаются наряд-задание на весь комплекс работ порученных бригаде, технический проект и другая техническая документация, разработанная в период организационно-технической подготовки производства в соответствии с пунктом 2.1

настоящего Положения, плановое задание с основными технико-экономическими показателями, хозрасчетное задание с определением планово-расчетной стоимости работ, порученных бригаде, лимитно-заборная карта.

3.7. Проект договора обсуждается на собрании бригады с участием администрации и профсоюзного комитета.

3.8. Договор подписывается руководителем предприятия (производственной единицы) и бригадиром (советом бригады). Один экземпляр договора хранится у администрации, второй вручается бригаде за две недели до начала работ.

3.9. Расчетная численность бригады определяется исходя из объемов работ, предусмотренных договором, на основе действующих норм выработки и нормативов численности, задания по росту производительности труда и календарного графика выполнения работ.

#### 4. Планирование и учет

4.1. Планирование работы бригад, переведенных на бригадный подряд и учет осуществляется по методологии, действующей на горнодобывающих предприятиях с учетом договорных обязательств бригадного подряда и настоящего Типового положения.

4.2. Для бригад, переведенных на бригадный подряд, разрабатываются плановые задания применительно к договору подряда, а планируемые объемы работ должны способствовать сохранению стабильности состава бригад.

4.3. Плановые задания для бригад должны предусматривать: объемы работ по срокам выполнения с учетом календарного графика, производительность труда, а также планово-расчетную стоимость работ, переданных бригаде на подряд по договору.

4.4. Планово-расчетная стоимость работ (комплекса работ), обусловленных бригадным подрядом, определяется по действующей на предприятии методологии и по статьям затрат, зависящих непосредственно от работы бригады. Затраты на производство работ, независимые от работы бригады, в планово-расчетную стоимость не включаются.

4.5. Учет затрат на производство работ должен обеспечить их сопоставимость с данными по статьям затрат, предусмотренным в планово-расчетной стоимости.

4.6. Фактическая стоимость работ, выполненных бригадой, определяется на основе данных бухгалтерского учета, без учета отклонений от плановых (расчетных) цен на материалы, топ-

ливо, энергию и услуги. Сумма экономии или перерасхода за счет отклонения планово-расчетных цен в расчет общей экономии. или перерасхода не включается. Все записи по затратам на производство должны производиться на основании надлежаще оформленных первичных документов, подписанных бригадиром или лицом на это уполномоченным.

4.7. Разница между планово-расчетной стоимостью и фактическими затратами бригады на производство работ, обусловленных договором, составляет достигнутую бригадой экономию, от величины которой определяется сумма премии.

## **5. Оплата труда и материальное стимулирование бригад, переведенных на бригадный подряд.**

5.1. Труд рабочих бригад, переведенных на бригадный подряд, нормируется по технически обоснованным нормам выработки (времени) и нормативам численности, действующим на предприятии, исходя из производственных, технических и горногеологических условий. Комплексные нормы выработки рассчитываются по видам горных работ.

На комплекс работ, порученных бригаде, составляется калькуляция. Затраты труда в калькуляции определяются, исходя из норм времени для сдельщиков и нормативов численности для повременщиков.

5.2. Заработная плата за объем работ, передаваемых бригаде на подряд определяется по действующим на предприятии нормам выработки тарифным ставкам и расценкам, премиальным Положениям и другим видам доплат, предусмотренным законодательством.

5.3. В случаях, когда срок выполнения наряд-задания не более месяца, заработная плата начисляется бригаде по конечным результатам работ, исходя из условий оплаты, предусмотренных договором. Если срок выполнения наряд-задания более месяца, заработная плата бригаде начисляется по промежуточному наряду за фактически выполненные объемы работ в данном месяце по действующим расценкам и другим видам оплаты.

5.4. Работы, не обусловленные договором подряда, но выполненные бригадой по указанию администрации, оплачиваются по отдельному наряду исходя из действующих норм и расценок. Срок выполнения наряд-задания по договору подряда в этих случаях не изменяется.

5.5. Распределение коллективного заработка между членами бригады, работающей по методу бригадного подряда, производится по присвоенным разрядам с учетом фактически отрабо-



танного времени. По решению общего собрания бригады коллективный заработок, между членами бригады, может распределяться по «Коэффициенту трудового участия». Коэффициент трудового участия устанавливается каждому члену бригады в зависимости от его вклада в коллективный труд собранием или Советом бригады, по представлению сменного бригадира (звеньевое), мастера и профорга. Решение Совета бригады оформляется протоколом и доводится до членов бригады.

5.6. Премирование рабочих членов бригад, переведенных на бригадный подряд, производится:

а) из фонда заработной платы за выполнение и перевыполнение показателей премирования, обусловленных договором подряда в соответствии с действующим на предприятии Положением о премировании и действующим Типовым положением.

С учетом напряженности показателей плана, обусловленных договором подряда, не менее 50 процентов установленного размера премии, выплачиваемой из фонда заработной платы, следует устанавливать за выполнение показателей, предусмотренных в договоре подряда, а остальные 50 процентов за сокращение срока выполнения договора подряда и перевыполнение других показателей (рост производительности труда, качество и другие);

б) из фонда материального поощрения в соответствии с действующим на предприятии Положением;

в) за достигнутую бригадой экономию, полученную от снижения плано-расчетной стоимости выполненного бригадой комплекса работ согласно договору подряда. Размер премии не должен превышать 50 процентов суммы экономии, полученной бригадой от снижения плано-расчетной стоимости работ. Конкретный размер премии в процентах от суммы достигнутой экономии устанавливается при заключении договора подряда с бригадой.

5.7. Из общей суммы премии за снижение плано-расчетной стоимости не менее 85 процентов направляется на премирование рабочих бригады и до 15 процентов на премирование инженерно-технических работников и служащих, принимающих непосредственное участие во внедрении бригадного подряда и достижении полученной экономии от снижения плано-расчетной стоимости работ.

5.8. Размер премии за снижение плано-расчетной стоимости работ, выплачиваемой одному работнику, не должен превышать 0,25 месячной тарифной ставки (должностного оклада) в расчете на месяц.

5.9. Премия за снижение планово-расчетной стоимости работ выплачивается после полного выполнения комплекса работ согласно договору подряда.

Премия за достигнутую бригадой экономию выплачивается за счет этой экономии и относится после ее выплаты пропорционально не те статьи затрат, по которым достигнута экономия, и выплачивается сверх фонда заработной платы. Выплаченная премия учитывается при исчислении среднего заработка работника.

5.10. На рабочих бригад, работающих по методу бригадного подряда, распространяется Положение о премировании рабочих из фонда мастера.

## **6. Материальное стимулирование руководителей бригад, переведенных на бригадный подряд**

6.1. В тех случаях, когда мастер осуществляет руководство только бригадами, работающими по методу бригадного подряда, премирование его производится:

а) за выполнение и перевыполнение производственных планов в натуральных и качественных показателях, обусловленных в договоре бригадного подряда руководимой им бригады (бригад), в размерах, утвержденных на предприятии из фонда материального поощрения;

б) за внедрение бригадного подряда в соответствии с действующим Положением о премировании работников предприятий за внедрение новой техники.

6.2. Мастера, осуществляющие руководство бригадами, работающими по методу бригадного подряда, премируются за выполнение и перевыполнение производственных планов по результатам работы руководимой ими бригады (бригад) независимо от результатов хозяйственной деятельности участка, цеха, производственной единицы, предприятия в целом.

## **7. Материальное стимулирование руководящих, инженерно-технических работников и служащих за внедрение бригадного подряда.**

7.1. Руководящие, инженерно-технические работники и служащие, непосредственно участвующие во внедрении бригадного подряда, премируются в соответствии с Положением о премировании за создание и внедрение новой техники.

7.2. Размеры и условия премирования устанавливаются руководителем предприятий по согласованию с комитетом профсоюза.

## 8. Общие положения

8.1. Порядок утверждения премий, лишения полностью или частично премий, а также их выплаты регулируются действующими на предприятии Положениями и настоящим Типовым положением.

8.2. В соответствии с настоящим Типовым положением руководитель производственного объединения (комбината), предприятия по согласованию с комитетом профсоюза утверждает положение о внедрении бригадного подряда на предприятии, применительно к условиям производства, конкретизируя показатели и размеры премирования, сферу и условия применения бригадного подряда, ответственность отделов и служб за его внедрение, контроль за внедрением бригадного подряда.

## НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

### Трудовой договор

Трудовой договор есть соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, колдоговором и соглашением сторон.

Статья 16 кодекса законов о труде РСФСР гласит о гарантии при приеме на работу. Запрещается необоснованный отказ в приеме на работу.

В соответствии с Конституцией СССР и Конституцией РСФСР какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, национальной принадлежности и отношения к религии не допускается.

Трудовые договоры заключаются:

1. на неопределенный срок;
2. на определенный срок не более трех лет;
3. на время выполнения определенной работы.

Трудовой договор может быть заключен в устной или письменной форме.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, учреждения, организации. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под расписку.

Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

Работнику, приглашенному на работу в порядке перевода из другого предприятия, учреждения, организации по согласованию между руководителями предприятий, учреждений, организаций, не может быть отказано в заключении трудового договора.

Администрация предприятия, учреждения, организации не вправе требовать от рабочего или служащего выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Перевод на другую работу на том же предприятии, в учреждение, организацию либо в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, организацией, допускается только с согласия рабочего или служащего, за исключением случаев, предусмотренных в статьях 26,27 и 135 Кодекса законов о труде РСФСР.

В случае производственной необходимости для предприятия, учреждения, организации администрация имеет право перевести рабочих и служащих на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу на том же предприятии, в учреждении, организации, но в той же местности с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течении календарного года.

Отказ работника от перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью является нарушением трудовой дисциплины, за которые администрация вправе применять дисциплинарное взыскание.

В случае простоя рабочие и служащие переводятся с учетом их специальности и квалификации на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации на все время простоя за рабочими и служащими, выполняющими нормы выработки в той же местности на срок до одного месяца.

При переводе на нижеоплачиваемую работу вследствие простоя за рабочими и служащими, выполняющими нормы выработки, сохраняется средний заработок по прежней работе, а за рабочими и служащими, не выполняющими нормы или переведенными на повременную оплачиваемую работу, сохраняется их тарифная ставка (оклад).

При простое и в случае временного замещения отсутствующего работника не допускается перевод квалифицированных

рабочих и служащих на неквалифицированные работы.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

1. Соглашение сторон.

2. Истечение срока (пункты 2 и 3 статьи 17 Кодекса законов о труде РСФСР), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3. Призыв или поступление рабочего или служащего на военную службу;

4. Расторжение трудового договора по инициативе рабочего или служащего, по инициативе администрации либо по требованию профсоюзного органа;

5. Перевод работника, с его согласия, на другую работу или перевод на выборную должность;

6. Отказ рабочего или служащего от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией;

7. Вступление в законную силу приговора суда, которым рабочий или служащий осужден (кроме случаев условного осуждения) к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы.

Если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие договора считается продолженным на неопределенный срок.

Рабочие и служащие имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели.

Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам ст. 32 КЗоТ.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией предприятия, учреждения, организации лишь в случаях:

1. Ликвидации предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников; ст. 33, п. 1 КЗоТ.

2. Обнаружившегося несоответствия рабочего или служащего занимаемой должности или выполняемой работе вследствие

недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы; ст. 33, п. 2 КЗоТ.

3. Систематического неисполнения рабочим или служащим без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к рабочему или служащему ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания; ст. 33 п. 3 КЗоТ.

4. Прогула без уважительных причин (в том числе появлении на работе в нетрезвом состоянии); ст. 33 п. 4 КЗоТ.

Расторжение трудового договора по инициативе администрации предприятия, учреждения, организации не допускается без предварительного согласия фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Союза ССР.

Увольнение по основаниям, указанным в п. 1, 2 допускается если невозможно перевести работника с его согласия, на другую работу.

### **Рабочее время**

Нормирование продолжительности рабочего времени всех рабочих и служащих осуществляется государством с участием профессиональных союзов.

Нормы продолжительности рабочего времени не могут быть изменены по соглашению между администрацией предприятия, учреждения, организации с фабричным, заводским местным комитетом профессионального союза или с рабочими и служащими, если иное не предусмотрено законодательством.

Нормальная продолжительность рабочего времени рабочих и служащих на предприятиях, в учреждениях, организациях не может превышать 41 часа в неделю.

Для рабочих и служащих, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю.

При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час. Это правило не распространяется на рабочих и служащих, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени.

К работе в ночное время не допускаются: беременные<sup>1</sup> женщины и матери, кормящие грудью, а также женщины, имеющие детей в возрасте до одного года; рабочие и служащие моложе восемнадцати лет; другие категории работников в соответствии с законодательством.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. По соглашению между рабочим, служащим и администрацией может устанавливаться как при приеме на работу, так и в последствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному, времени или в зависимости от выработки.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для рабочих и служащих каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

В статье 52 Кодекса законов о труде РСФСР говорится о суммированном учете рабочего времени. На непрерывно действующих предприятиях, в учреждениях, организациях, а также в отдельных производствах, цехах, участках, отделениях и на некоторых видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории рабочих и служащих ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза введения суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов (статьи 42—45).

В Сборнике руководящих материалов по вопросам оплаты труда и премирования рабочих и другие вопросы оплаты труда рабочих для горных предприятий объединения «Якутзолото» говорится, что в соответствии с письмом МЦМ СССР от 15 июня 1970 года №ЛК—5572/42 разрешить директорам горных предприятий Главзолото, по согласованию с профорганизациями, ввести суммированный учет рабочего времени для работников, связанных с добычей золота и платины, установив на период промывочного сезона удлинненный рабочий день (с переработкой не более 300 часов каждым работником в сезон) с соответствующим сокращением рабочего времени в зимний период с тем, чтобы средняя продолжительность рабочего дня за год не превышала нормального числа рабочих часов, установленного действующим законодательством.

Рекомендовать и организовать работу по 11 часов в смену с перерывом на обед 1 час.

Для всех рабочих и ИТР горных предприятий в период промывочного сезона организовать табельный учет с ежедневной отметкой выходов и количества фактически отработанных часов.

При окончании промывочного сезона для рабочих, работавших летом с удлинённым рабочим днем, разрешается компенсировать время, отработанное в летний период сверх установленного рабочего дня, предоставлением дополнительных дней отдыха (отгула).

Предоставление дополнительного отдыха (отгула) работникам предприятий Крайнего Севера производится сверх максимального отпуска предусмотренного льготами для работников Крайнего Севера.

Оплату труда работников, для которых устанавливается суммированный учет рабочего времени, производить в следующем порядке:

а) в промывочный сезон при удлинённом рабочем дне рабочие сдельщики оплачиваются за объём выполненных работ, рабочие повременщики — за фактически отработанное время, а ИТР — по месячным должностным окладам;

б) дни отдыха (отгулы) предоставляемые за переработанное время в промывочный сезон, оплачиваются из расчета тарифной ставки и/или оклада, получаемых ко дню предоставления отдыха.

### **Время отдыха**

Рабочим и служащим предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов. Перерыв не включается в рабочее время.

Время начала и окончания перерыва определяется правилами внутреннего трудового распорядка. При пятидневной рабочей неделе рабочим и служащим предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе — один выходной день.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее сорока двух часов. Всем рабочим и служащим предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

Ежегодный отпуск предоставляется рабочим и служащим продолжительностью не менее 15 рабочих дней.

Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются:

1. рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда;
2. рабочим и служащим, занятым в отдельных отраслях народного хозяйства и имеющим продолжительный стаж работы на одном предприятии, в организации;
3. работникам с ненормированным рабочим днем;



4. рабочим и служащим, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;

5. в других случаях, предусмотренных законодательством.

Отпуск за первый год работы предоставляется рабочим и служащим по истечении одиннадцати месяцев непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации. До истечения одиннадцати месяцев непрерывной работы отпуск по просьбе работников предоставляется: женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; рабочим и служащим моложе восемнадцати лет; военно-служащим, уволенным в запас и направленным на работу в порядке организационного набора, — по истечении трех месяцев работы; в других случаях, предусмотренных законодательством.

В стаж работы, дающий право на отпуск, включаются:

1. фактически проработанное время;

2. время, когда рабочий или служащий фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

3. время, когда рабочий или служащий фактически не работал, но сохранял за собой место работы (должность) и получал пособие по государственному социальному страхованию;

4. другие периоды времени, предусмотренные законодательством.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам рабочему или служащему, по его заявлению, может быть предоставлен администрацией кратковременный отпуск без сохранения заработной платы.

### **Трудовая дисциплина**

Рабочие и служащие обязаны работать честно и добросовестно, блюсти дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать производительность труда, улучшать качество продукции, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, беречь и укреплять социалистическую собственность.

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в социалистическом соревновании, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и

безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения.

1. объявление благодарности;
2. выдача премии;
3. награждение почетной грамотой;
4. награждение ценным подарком;
5. занесение в Книгу почета, на Доску почета.

Правилами внутреннего распорядка и уставами о дисциплине могут быть предусмотрены также и другие поощрения.

Рабочим и служащим, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимушества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т. п.).

Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе.

За нарушение трудовой дисциплины администрация предприятия, учреждения, организации применяют следующие дисциплинарные взыскания:

1. замечание;
2. выговор;
3. строгий выговор;
4. перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещение на низкую должность на тот же срок;
5. увольнение.

### **Трудовые споры**

Трудовые споры рассматриваются:

1. комиссиями по трудовым спорам;
2. фабричными, заводскими, местными комитетами профессиональных союзов;
3. районными (городскими) народными судами.

Порядок рассмотрения трудовых споров комиссиями по трудовым спорам и фабричными, заводскими, местными комитетами профессиональных союзов регулируется Положением о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденным Президиумом Верховного Совета СССР и Кодексом законов о труде РСФСР.

Порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в районных (городских) народных судах определяется Положением о порядке рассмотрения трудовых споров, Кодексом законов о труде РСФСР и Гражданским процессуальным кодексом РСФСР.

Комиссия по трудовым спорам является обязательным пер-

вичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих на предприятиях, в учреждениях, организациях между рабочими и служащими, с одной стороны, и администрации с другой стороны, за исключением споров, подлежащих рассмотрению согласно закону непосредственно в районных (городских) народных судах и других органах.

Прием заявлений, поступающих в комиссию по трудовым спорам, производится фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза, а где его нет — профсоюзным организатором.

Комиссия обязана рассматривать трудовые споры в пятидневный срок со дня поступления заявления.

Комиссия по трудовым спорам рассматривает споры по вопросам:

а) применение установленных норм выработки и сдельных расценок, а также условий труда, обеспечивающих выполнение норм выработки;

б) перевода на другую работу и оплаты труда при переводе;

в) прекращение трудового договора не по инициативе администрации (за исключением случаев, для которых законодательством СССР установлен иной порядок рассмотрения трудовых споров);

г) оплаты труда при невыполнении норм выработки, простое и браке;

д) оплаты сверхурочных работ и работ в ночное время, компенсации за работу в выходные и праздничные дни;

е) оплаты труда при выполнении работ разной квалификации, при многостаночном обслуживании, при совмещении профессий, при замещительстве;

ж) выплаты компенсаций при командировках, переводе приеме или направлении на работу в другую местность;

з) выплаты выходного пособия;

и) выплаты заработной платы за время вынужденного прогула;

к) возврата денежных сумм, удержанных из заработной платы в возмещение ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации;

л) о праве на получение и о размере причитающейся работнику премии, предусмотренной системой оплаты труда;

м) предоставление ежегодного отпуска установленной продолжительности, оплаты отпуска и выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

н) выплаты вознаграждения за выслугу лет;

о) наложения дисциплинарных взысканий;

п) выдачи и использования спецодежды, спецобуви, выдачи молока и других продуктов лечебно-профилактического питания.

Если при рассмотрении спора в комиссии по трудовым спорам соглашение между представителями комитета профессионального союза и представителями администрации не было достигнуто, рабочий или служащий имеет право в десятидневный срок со дня вручения ему выписки из протокола заседания комиссии обратиться с заявлением о разрешении спора в фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано рабочим или служащим в тот же срок в фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза.

В том случае, когда рабочий или служащий не согласен с решением по трудовому спору, вынесенным комиссией в составе профсоюзного организатора, руководителя предприятия, учреждения, организации, или в случае недостижения в этой комиссии соглашения он может обратиться в тот же срок с заявлением о разрешении трудового спора в районный (городской) народный суд.

### **Материальная ответственность**

Материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей, возлагается на рабочего или служащего при условии, если ущерб причинен по его вине. Эта ответственность, как правило, ограничивается определенной частью заработка рабочего или служащего (статьи 119 и 120).

За ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей, рабочие и служащие, по вине которых причинен ущерб, несут материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более одной трети своей месячной тарифной ставки (оклада).

Материальная ответственность свыше одной трети месячной тарифной ставки (оклада), но не более полного размера причиненного ущерба допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве Союза ССР.

## ПОЛОЖЕНИЕ

**о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации.**

### **I. Общие положения**

1. В целях обеспечения бережного отношения рабочих и служащих к социалистической собственности, а также усиления гарантий сохранения заработной платы настоящее Положение в соответствии с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде устанавливает условия и пределы материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный ими предприятию, учреждению, организации, с которыми они состоят в трудовых отношениях, и порядок его возмещения.

Материальная ответственность членов колхозов регулируется уставами колхозов, принимаемыми на основе и в соответствии с Примерным уставом колхоза, а также законодательством Союза ССР и союзных республик, относящимся к колхозам.

2. Рабочие и служащие, виновные в причинении предприятию, учреждению, организации ущерба, несут материальную ответственность только при наличии прямого действительного ущерба. Материальная ответственность, как правило, ограничивается определенной частью заработка рабочего или служащего.

Не допускается возложение на работника материальной ответственности за ущерб, который возник в результате нормального производственно-хозяйственного риска.

3. Рабочий или служащий, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично. С согласия администрации предприятия, учреждения, организации работник может передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное.

4. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен ущерб, предприятию, учреждению, организации.

5. Администрация предприятия, учреждения, организации

обязана создать рабочим и служащим условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества.

Рабочие и служащие обязаны бережно относиться к имуществу предприятия, учреждения, организации и принимать меры к предотвращению ущерба.

## II. Ограниченная материальная ответственность

6. За ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при выполнении трудовых обязанностей, рабочие и служащие, по вине которых причинен ущерб, несут материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более одной трети своей месячной тарифной ставки (оклада), за исключением тех случаев, для которых настоящим Положением и другими актами законодательства Союза ССР установлены иные пределы материальной ответственности.

7. За порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, рабочие и служащие несут материальную ответственность в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше двух третей своего среднего месячного заработка. В таком же размере рабочие и служащие несут материальную ответственность в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше двух третей своего среднего месячного заработка. В таком же размере рабочие и служащие несут материальную ответственность за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием, учреждением, организацией работнику в пользование.

8. Руководители предприятий, учреждений, организаций и их заместители, а также руководители структурных подразделений на предприятиях, в учреждениях, организациях и их заместители несут материальную ответственность в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка, если ущерб предприятию, учреждению, организации причинен излишними денежными выплатами, неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, принятием необходимых мер к предотвращению простоев, выпуска недоброкачественной продукции, хищений, уничтожения и порчи материальных или денежных ценностей.

9. Должностные лица, виновные в незаконном увольнении

или переводе работника на другую работу, несут материальную ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации в связи с оплатой за время вынужденного прогула или за время выполнения нижеоплачиваемой работы, в размере не свыше трех месячных окладов должностного лица. Суд возлагает на должностное лицо обязанность возместить указанный ущерб, если увольнение или перевод произведены с явным нарушением закона или если администрация задержала исполнение решения суда или вышестоящего в порядке подчиненности органа о восстановлении работника на работе.

### **III. Полная материальная ответственность**

10. Рабочие и служащие несут материальную ответственность в полном размере ущерба, причиненного по их вине предприятию, учреждению, организации, в следующих случаях:

1) когда между работником и предприятием, учреждением, организацией в соответствии со статьей 11 настоящего Положения заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей;

2) когда имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам;

3) когда ущерб причинен действиями работника, содержащими признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке;

4) когда ущерб причинен недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием, учреждением, организацией работнику в пользование;

5) когда в соответствии с законодательством Союза ССР на работника возложена полная материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей;

6) когда ущерб причинен не при исполнении трудовых обязанностей.

11. Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены предприятием, учреждением, организацией с работниками (достигшими 18-летнего возраста), занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (от-

пуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей. Перечень таких должностей и работ, а также типового договора о полной индивидуальной материальной ответственности утверждаются в порядке, определяемом Советом Министров СССР.

12. При совместном выполнении рабочими и служащими отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной материальной ответственности, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Коллективная (бригадная) материальная ответственность устанавливается администрацией предприятия, учреждения, организации по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профсоюза. Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается между предприятием, учреждением, организацией и всеми членами коллектива (бригады).

Перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, условия ее применения, а также типового договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности утверждаются Государственным комитетом Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы совместно с ВЦСПС.

#### **IV. Определение размера ущерба и порядок его возмещения**

13. Размер причиненного предприятию, учреждению, организации ущерба определяется по фактическим потерям, на основании данных бухгалтерского учета, исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам.

При хищении, недостаче, умышленном уничтожении или умышленной порче материальных ценностей ущерб определяется по государственным розничным ценам. При отсутствии на данный вид материальных ценностей розничных цен ущерб определяется по ценам, исчисленным в порядке, устанавливаемом Государственным комитетом цен Совета Министров СССР.

На предприятиях общественного питания (на производстве и в буфетах) и в комиссионной торговле размер ущерба, причиненного хищением или недостачей продукции и товаров, оп-



ределается по ценам, установленным для продажи (реализации) этой продукции и товаров.

Законодательством Союза ССР может быть установлен особый порядок определения размера ущерба, в том числе в кратком исчислении, причиненного предприятию, учреждению, организации хищением, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер.

14. Размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности.

15. Возмещение ущерба в размере, предусмотренном статьей 6 настоящего Положения, производится при наличии письменного согласия работника, по распоряжению администрации предприятия, учреждения, организации путем удержания из заработной платы. Распоряжение администрации об удержании может быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного работником ущерба. При отсутствии письменного согласия работника удержание не производится и вопрос о возмещении ущерба рассматривается по заявлению администрации районным (городским) народным судом.

В остальных случаях возмещение ущерба производится путем предъявления администрацией иска в районный (городской) народный суд.

16. Ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации по вине руководителей и их заместителей, возмещается ими по распоряжению вышестоящего в порядке подчиненности органа с соблюдением правил статьи 15 настоящего Положения.

Взыскание с руководителей предприятий, учреждений, организаций и их заместителей материального ущерба в судебном порядке производится по иску вышестоящего в порядке подчиненности органа или по заявлению прокурора.

17. Для обращения администрации предприятия, учреждения, организации в суд по вопросам взыскания с работника материального ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации, применяются сроки, установленные статьей 90 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде.

Те же сроки применяются и при обращении в суд вышестоящего в порядке подчиненности органа либо прокурора.

При пропуске по уважительным причинам установленных сроков суд может восстановить эти сроки.

18. Суд может с учетом степени вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер ущерба, подлежащего возмещению.

Снижение размера ущерба, подлежащего возмещению, недопустимо, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.

19. Удержания из заработной платы работника для возмещения ущерба, причиненного им предприятию, учреждению, организации, производятся в порядке и в размерах, установленных Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и иными законодательными актами Союза ССР и союзных республик.

### **Льготы в области труда для рабочих и служащих, работающих в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях**

Всем рабочим и служащим предприятий, учреждений, организаций, находящихся в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, предоставляется в соответствии с законодательством РСФСР следующие льготы в области труда:

1. выплачивается надбавка к месячному заработку — по истечении шести месяцев работы в районах Крайнего Севера и года работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Размер надбавки возрастет с увеличением стажа непрерывной работы в районах Крайнего Севера, до пределов, установленных законодательством Союза ССР;

2. предоставляются дополнительные отпуска сверх установленных ежегодных отпусков: в районах Крайнего Севера — продолжительностью 18 рабочих дней; в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, — продолжительностью 12 рабочих дней;

3. разрешается полное или частичное соединение отпусков не более чем за три года. Время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно, один раз в три года не засчитывается в срок отпуска. Стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в три года оплачивается предприятием, учреждением, организацией;

4. в случае временной утраты трудоспособности предприятие, учреждение, организация доплачивают разницу между разме-

ром пособия по социальному страхованию и фактическим заработком (включая надбавки).

При этом пособие вместе с доплатой не должно превышать максимального размера пособия по социальному страхованию, установленного законодательством;

5. рабочим и служащим, проработавшим в районах Крайнего Севера не менее 15 календарных лет, а в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера,—не менее 20 календарных лет, пенсии по старости назначаются мужчинам по достижении 55 лет и женщинам по достижении 50 лет.

Рабочим и служащим, заключавшим срочные трудовые договоры о работе на Крайнем Севере и в приравненных к ним местностях на срок три года, а на островах Северного Ледовитого океана—два года, предоставляются, кроме того, дополнительные льготы. Круг работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры с предоставлением дополнительных льгот, и виды этих льгот устанавливаются законодательством Союза ССР.

### **Работа в выходные и праздничные дни**

Работа в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. В соответствии со ст. 65 КЗоТ РСФСР в праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие предприятия, учреждения, организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы для автокранов.

Праздничными днями считаются 1 января, 8 марта, 1 и 2 мая, 9 мая, 7—8 ноября и 7 октября.

Привлечение рабочих и служащих к работе в выходные дни производится лишь по письменному приказу (распоряжению) администрации предприятия и только с разрешением местного комитета профсоюза в следующих исключительных случаях:

а) для предотвращения или ликвидации общественного или стихийного бедствия, производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;

б) для предотвращения несчастных случаев, гибели или порчи государственного или общественного имущества;

в) для выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем

нормальная работа предприятия, учреждения, организации в целом или их отдельных подразделений;

Запрещается привлекать к работе в выходные дни:

беременных женщин;

матерей, кормящих грудью;

женщин, имеющих детей в возрасте до одного года;

рабочих и служащих моложе восемнадцати лет.

Привлечение инвалидов к работе в выходные дни допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена медицинскими рекомендациями.

Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха в течение ближайших двух недель.

Если предоставление другого дня отдыха за работу в выходной день невозможно (в связи с увольнением рабочего, служащего и в других случаях, предусмотренных законодательством, то работа в выходной день оплачивается в двойном размере, то есть такие как и работа в праздничные дни.

В соответствии со ст. 89 КЗОТ работа в праздничные дни оплачивается:

а) сдельщикам — по двойным сдельным расценкам;

б) работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам — размере двойной часовой или дневной ставки;

в) работникам, получающим месячный оклад — в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы.

При этом часовая или дневная тарифная ставка определяется путем деления установленного работнику должностного оклада на месячную норму рабочего времени (соответственно в часах или в днях) месяца, в котором производилась работа в праздничный день.

Работник, явившийся на работу в день еженедельного отдыха или в праздничный день без разрешения администрации, не имеет права на компенсацию за работу в этот день ни в натуре, ни деньгами.

При выплате премии в сумму заработка, на который начисляется премия, не включаются доплаты за работу в праздничные и выходные дни.

Запрещается суммировать отгулы за работу в выходные дни, а также удлинять отпуск за счет неиспользованных дней отдыха.

При подсчетах сверхурочных часов работы лицам с суммированным учетом рабочего времени, не учитывается, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

Работа в праздничные дни временных работников, принятых на срок не более 6 дней, оплачивается в одинарном размере.

### **О дежурствах на предприятиях и в учреждениях**

Дежурства рабочих и служащих на предприятиях и в учреждениях после окончания рабочего дня, в выходные и праздничные дни могут вводиться в исключительных случаях и только по согласованию с фабричным, заводским местным комитетом профсоюза.

Не допускается привлечение работников к дежурствам чаще одного раза в месяц.

В случае привлечения к дежурству после окончания рабочего дня явка на работу для работников как с нормированным, так и с ненормированным рабочим днем переносится в день дежурства на более позднее время. Продолжительность дежурства или работы вместе с дежурством не может превышать нормальной продолжительности рабочего дня.

Дежурства в выходные и праздничные дни компенсируются предоставлением в течение ближайших 10 дней отгула той же продолжительности, что и дежурство.

### **Оплата простоев**

Размер оплаты времени простоя регулируется статьей 94 КЗоТ РСФСР.

В случае простоя рабочие и служащие должны переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу на том же предприятии на все время простоя, либо на другое предприятие, но в той же местности на срок до одного месяца.

В металлургической, горнорудной и коксовой промышленности за время простоя не по вине рабочего или служащего, заработная плата выплачивается в размере двух третей тарифной ставки повременщика соответствующего разряда и в размере половины тарифной ставки повременщика соответствующего разряда в остальных отраслях промышленности.

На работах, где применяются единые тарифные ставки для рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков, а также водителям автомобилей оплаты времени простоя производится из расчета 75 процентов установленной тарифной ставки (в соот-

ветствующих случаях 37,5 процента и 50 процентов).

Месячная заработная плата в этих случаях не может быть ниже установленного минимального размера.

Если вследствие простоя рабочие и служащие переведены на нижеоплачиваемую работу, то в этом случае за сдельщиками, выполняющими нормы выработки, сохраняется их средний заработок по прежней работе, а в случае невыполнения норм выработки и при переводе на временно оплачиваемые работы, сохраняется их тарифная ставка (оклад).

При отказе от перевода на другую работу простой не оплачивается, а отказ рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

### **Доплата за руководство бригадой**

Руководителям предприятий цветной металлургии СССР предоставлено право устанавливать бригадирам из рабочих-сдельщиков, неосвобожденным от основной работы, доплату за руководство бригадой в следующих размерах:

при составе бригады от 5 до 10 человек — 10 процентов и выше 10 человек — 15 процентов тарифной ставки.

Сменным бригадирам (звеньевым), работающим в сменных сквозных бригадах при численности звена более 5 человек и отсутствии в данной смене бригадира, также производят доплату за руководство звеном-сменой в размере 10 процентов их тарифной ставки.

Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12 декабря 1972 г. № 842 )п. 8 подпункт «д») разрешено устанавливать бригадирам из числа рабочих-повременщиков, не освобожденным от основной работы, доплату в размере 10 процентов тарифной ставки за руководство бригадой при составе ее свыше 5 человек при условии выполнения бригадой установленных месячных нормируемых заданий.

Бригадирам, занятым в капитальном строительстве, доплата за руководство бригадой производится при наличии в ней не менее 10 человек в размере 2 процентов заработной платы бригады, но не свыше 40 рублей в месяц.

Численность рабочих в бригаде определяется путем деления количества фактически отработанных бригадой человеко-дней в отчетном месяце на число рабочих дней по графику в этом месяце. Дни болезни, отпуска и отсутствия членов бригады на работе по другим уважительным причинам прибавляются к количеству фактически отработанных человеко-дней, кроме

случаев, когда заранее известно, что член бригады будет отсутствовать по этим причинам более месяца. Не должно включаться в число фактически отработанных дней время отсутствия членов бригады на работе по неуважительным причинам. В сумму заработной платы бригады, от которой определяется доплата бригадиру, включается только заработок, начисленный по прямым расценкам или по тарифу, без учета доплат по прогрессивным и премиальным системам, выплат и компенсаций членам бригады за время их отсутствия на работе независимо от причин отсутствия, а также без учета надбавок по районному коэффициенту и северных надбавок.

Доплата за руководство бригадой производится во всех случаях при условии выполнения всей бригадой норм выработки в среднем за месяц.

При неполном количестве рабочих дней у бригадира (меее чем проработано руководимой им бригадой) доплату за руководство бригадой выплачивают пропорционально количеству проработанных дней.

## **ПРАВИЛА**

### **о работе на открытом воздухе в холодное время года на территории Якутской АССР.**

1. При работе на открытом воздухе в холодное время года применяются:

- а) перерывы для обогрева;
- б) прекращение работы.

2. Указанные компенсанции применяются в зависимости от температуры воздуха и силы ветра в месте работы.

3. Перерывы для обогрева предоставляются на десять минут каждый час работы, со включением в рабочее время при температуре от 40 градусов С до 45 градусов С ниже нуля без ветра и от 35 градусов С ниже нуля при ветре силой более трех баллов.

4. Перерывы для обогрева предоставляются на 10 минут через каждые полчаса работы, со включением в рабочее время,

при температурах от 45 градусов С ниже нуля без ветра и от 40 градусов С до 45 градусов С ниже нуля при ветре силой более трех баллов.

5. Прекращение работ при температурах 50 градусов С ниже нуля и более без ветра и 45 градусов С ниже нуля и более при ветре силой трех баллов.

6. Предоставляемое время на обогревание включается в рабочее время. Сокращение рабочего дня за счет предоставления перерывов на обогревание категорически запрещается.

7. Основными средствами для обогрева работающих на открытом воздухе в холодное время года должны быть теплушки или палатки, оборудованные отопительными приборами, которые должны быть установлены в непосредственной близости от места работы не выше 100 метров. При кратковременных работах допускается устройство костров для обогрева.

Прекращение работы по причинам, указанным в п. 5, выходным днем не заменяется.

В случае прекращения работ вследствие низкой температуры или сильного ветра администрация обязана принять меры к тому, чтобы рабочие не имели простоя, а были переведены на другие работы в теплые помещения, хотя бы эти работы и не соответствовали их квалификации.

Там, где прекращение работы влечет за собой общественное бедствие или остановку всего или части производства, прекращение работ заменяется установлением чередующихся смен работающих. Порядок чередования смен устанавливается администрацией.

8. Данные о температурных явлениях и силе ветра должны браться в гидрометеослужбе. При отдельности гидрометеослужбы температура воздуха измеряется на месте термометром специально выделенным человеком.

Показатели температуры заносятся в специальный журнал.

9. Настоящие правила не распространяются на работников следующих категорий:

- а) занятых на снегоочистителях;
- б) плавающий состав водного транспорта;
- в) летний состав гражданского воздушного транспорта;
- г) работников заводского транспорта;
- д) работников автогужевого транспорта (водителей автомашин, трактористов, бульдозеристов при наличии утепленных кабин, возчиков и каюров всех видов транспорта при обеспечении теплой одеждой и обувью);
- е) экскаваторщиков при наличии утепленных кабин.



## Работа в ночное время

При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час. Это правило не распространяется на рабочих и служащих, занятых на работах с вредными условиями труда, а также на отдельные категории работников для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени.

В непрерывных производствах, на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем, а также при работе на суммированном учете рабочего времени в промышленный сезон и в других случаях, когда это необходимо по условиям производства, продолжительность ночной смены может уравниваться с дневной.

Совет Министров СССР постановлением от 16.11.72 г. № 822 «О повышении работникам промышленности дополнительной оплаты труда за работу в ночное время».

1. Повысил дополнительную оплату труда рабочим в промышленности за работу в ночное время и установил ее в размере 20 процентов тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

Установил дополнительную оплату труда для рабочих, занятых на подземных работах в угольной промышленности, на эксплуатации оборудования электростанций, электрических и тепловых сетей, котельных в электроэнергетической промышленности в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время. Рабочим, которым установлены месячные оклады, доплата за работу в ночное время не производится.

Дополнительная оплата труда за работу в ночное время в указанных размерах вводится с 1 октября 1973 года.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Запрещается привлекать к работе в ночное время:

- беременных женщин;
- матерей, кормящих грудью;
- женщин, имеющих детей до одного года;
- рабочих и служащих моложе 18 лет;
- других категорий работников в соответствии с законодательством.

Инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена им медицинскими рекомендациями.

## **ОБ УСИЛЕНИИ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ПРАВИЛ РЫБОЛОВСТВА И ОХРАНЫ РЫБНЫХ ЗАПАСОВ В ВОДОЕМАХ СССР**

**Указ Президиума Верховного Совета  
СССР от 17 марта 1964 г. (извлечение).**

Президиум Верховного Совета СССР постановляет:

Установить, что за нарушение правил рыболовства и охраны рыбных запасов в водоемах СССР виновные лица подвергаются в административном порядке штрафу в размере: граждане — до 10 рублей и должностные лица — до 50 рублей; а за грубое нарушение указанных правил, если оно по закону не влечет за собой уголовной ответственности, виновные лица подвергаются штрафу в размере: граждане — до 50 рублей и должностные лица — до 100 рублей.

## **ОБ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ЗА РАСТОЧИТЕЛЬНОЕ РАСХОДОВАНИЕ ЭЛЕКТРИЧЕСКОЙ И ТЕПЛОВОЙ ЭНЕРГИИ**

**Указ Президиума Верховного Совета  
СССР от 27 марта 1965 г. (извлечение).**

В целях повышения ответственности за расточительное расходование электрической и тепловой энергии Президиум Верховного Совета СССР постановляет:

1. Установить, что за расточительное расходование электрической и тепловой энергии к виновным должностным лицам могут быть применены в качестве меры административного взыскания предупреждение или штраф в размере до 50 рублей.

## **ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ШТРАФОВ ЗА НАРУШЕНИЕ ПРАВИЛ ОХРАНЫ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ВОДНЫХ РЕСУРСОВ**

**Постановление Совета Министров РСФСР  
от 18 февраля 1963 года (извлечение)**

В целях усиления борьбы с загрязнением и засорением поверхностных и подземных вод и другими нарушениями правил охраны и использования водных ресурсов Совет Министров РСФСР постановляет:

Установить, что на руководителей и других должностных лиц предприятий, учреждений и организаций, а также на отдельных граждан, виновных в загрязнении и засорении поверхностных и подземных вод сточными неочищенными водами и сбросами и других нарушениях правил охраны и использования водных ресурсов, налагаются в административном порядке штрафы в размерах: на должностных лиц — до 50 рублей, на отдельных граждан — до 10 рублей.

## **ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ШТРАФОВ ЗА НАРУШЕНИЕ ПРАВИЛ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

**Постановление Совета Министров РСФСР  
от 16 октября 1963 года (извлечение)**

В соответствии с постановлением Совета Министров СССР от 3 июня 1963 года № 612 Совет Министров РСФСР постановляет:

1. Установить, что органы государственного пожарного надзора могут налагать в административном порядке денежные штрафы на должностных лиц и граждан за нарушение или невыполнение ими правил пожарной безопасности на предприятиях, в организациях, учреждениях, колхозах, общественных местах, складских помещениях, в общежитиях и жилых домах, а также при проектировании и строительстве соответствующих объектов за нарушение правил использования и содержания противопожарного инвентаря, оборудования, автоматических средств обнаружения и тушения пожаров, если по действующему законодательству указанные нарушения не влекут за собой уголовной ответственности.

Размер штрафов налагаемых на граждан, не может превышать 10 рублей, а на должностных лиц — 50 рублей.













































































































## **ДЛЯ ЗАМЕТОК**

**ДЛЯ ЗАМЕТОК**

**ДЛЯ ЗАМЕТОК**

**ДЛЯ ЗАМЕТОК**

**ДЛЯ ЗАМЕТОК**



**ДЛЯ ЗАМЕТОК**

# ДЛЯ ЗАМЕТОК









Сканирование - Беспалов  
DjVu-кодирование - Беспалов

